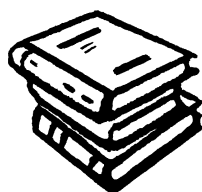


AULA DE FORMACION



AULA DE
FORMACION

LISTA DE ULTIMOS TRABAJOS PUBLICADOS EN «AULA DE FORMACION»

- «El proceso armonizador del IVA en la Unión Europea» (BICE 2682).
- «Utilización práctica de las opciones exóticas» (BICE 2686).
- «La tienda en Internet: cómo diseñar y dar a conocer un establecimiento virtual con éxito» (BICE 2687).
- «La selección de proveedores internacionales. La metodología AHP» (BICE 2691).
- «Las distintas economías nacionales y la expansión de Internet» (BICE 2692).
- «El crédito documentario en el comercio internacional» (BICE 2693).
- «Finanzas públicas para la economía del conocimiento» (BICE 2695).
- «Utilización práctica de las opciones Pay Later y Chooser» (BICE 2697)
- «El seguro de crédito a la exportación» (BICE 2703).
- «Aspectos clave en el proceso de constitución y puesta en marcha de un consorcio de exportación» (BICE 2705).
- «La gestión de los riesgos de crédito y de cambio en la pequeña y mediana empresa exportadora» (BICE 2706).
- «Utilización práctica de las opciones Compuestas y Rainbow» (BICE 2710).
- «La organización de los mercados de transporte marítimo» (BICE 2723).
- «Situación actual y perspectivas de la actividad de factoring» (BICE 2729).
- «La Ventanilla Unica Empresarial: un compromiso con la simplificación administrativa, el crecimiento económico y el empleo». (BICE 2732).
- «El factoring en Europa y en EEUU» (BICE 2738).
- «La logística inversa como fuente de ventajas competitivas» (BICE 2742).
- «Glosario de siglas relacionadas con el comercio internacional» (II) (BICE 2755).
- «Las Zonas Francas en España y su utilidad. Delimitación del concepto y perspectivas de futuro» (BICE 2758).
- «La actividad portuaria: una perspectiva general» (BICE 2771).
- «La política española de cooperación y ayuda al desarrollo» (BICE 2772).
- «El crédito documentario en la fase inicial de la estrategia exportadora» (BICE 2781).
- «Riesgos y coberturas de las operaciones de comercio exterior» (BICE 2783).
- «La descentralización productiva en las empresas» (BICE 2785).
- «La hacienda pública y los créditos concursales» (BICE 2786).
- «La Hacienda Pública y los créditos concursales» (BICE 2787).
- «Contrato por obra o servicio determinado» (BICE 2790).
- «La desaparición del régimen de transparencia fiscal. Las sociedades patrimoniales» (BICE 2792).
- «Actuación de la Administración Tributaria en los procesos concursales» (BICE 2794).
- «El despido por causas objetivas» (BICE 2795).



AULA DE
FORMACION

Recordamos que los lectores de BICE tienen la posibilidad de sugerir temas de su interés que puedan tener cabida en este epígrafe (teléfono de contacto: 91 349 36 31; fax: 91 349 36 34).

El despido por causas objetivas

.....
CRISTINA HERNÁNDEZ GARCÍA*
.....

Las relaciones laborales en la empresa necesitan una regulación adecuada a fin de resolver los distintos problemas que suelen plantearse. En el caso del despido por causas objetivas, la legislación en vigor, artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores modificado por Ley en 1997, 1999 y 2001, dirime las diferencias entre empleador y empleado. Este artículo describe los distintos casos que suelen darse en el momento de rescindir la relación contractual y sus soluciones.

Palabras clave: despido, relaciones laborales, derecho del trabajo, condiciones de empleo.

Clasificación JEL: L14, M12.

1. Introducción

El despido objetivo se regula en los artículos 49.11, 52 y 53 del TRET (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores). Estamos ante un verdadero despido, en el que la existencia de causa justifica la resolución del contrato por voluntad del empleador, basada en hechos totalmente independientes de la voluntad del trabajador.

El artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por Ley 63/97, Ley 39/1999 y Ley 12/2001, contempla cinco causas de despido objetivo.

2. Causas de la extinción del contrato

a) *Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa*

La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento. La ineptitud tiene que ser:

- Sobrevenida.
- Posterior al período de prueba.

• Relevante para el desempeño del puesto de trabajo.

Cabría definir la ineptitud como la inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tienen su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo (por ejemplo, rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración...).

Se trata de la falta de aptitud o capacidad conocida o sobrevenida con posterioridad a la colocación efectiva del trabajador en la empresa. La existente con anterioridad al cumplimiento de su período de prueba no podrá alegarse (STS 21-12-87). Debe ser posterior al período de prueba ya que si la ineptitud queda manifiesta en el período de prueba, el empresario puede despedir por no superar dicho período. Por ejemplo: si en una fábrica de productos químicos, una vez superado el período de prueba el trabajador dice que es alérgico, la alergia debe ser sobrevenida porque si no, podríamos hablar de vicio en el consentimiento al celebrar el contrato.

Según Sagardoy Bengoechea el concepto de ineptitud es amplio, ya que no se limita a los supuestos de incapacidad física, se extiende también a todos aquéllos en los que aún dándose la posibilidad de prestar un servicio pactado, no cabe hacerlo porque carezca el trabajador de



AULA DE
FORMACION

* Asesor Jurídico Fiscal y Laboral.

determinados requisitos exigidos por la ley (excluyendo las incompatibilidades legales).

La ineptitud puede ser tanto física como psíquica. Y si realmente existe, puede ser despedido el trabajador. La ineptitud debe ser importante y relevante para el puesto de trabajo que desempeña. La jurisprudencia habla de inhabilidad o carencia de aptitudes profesionales.

Naturalmente, la ineptitud se refiere sólo al trabajo realmente contratado, no al que se encomienda al trabajador como consecuencia del ejercicio de los poderes organizativos del empleador.

La carga de la prueba de la ineptitud corresponde al empresario.

b) *Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo*

Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniere percibiendo.

Veamos qué se entiende por cambios razonables: pueden calificarse de razonables aquellos cambios que una vez llevados a cabo aumentan la competitividad del empresario. Si el trabajador supera la formación, no habrá causa de despido, pero si el trabajador no la supera, entonces el empresario sí podrá despedir por esta causa pero siempre que lo pruebe. Es decir, la no superación del curso no es suficiente para el despido ya que la empresa deberá probar esa no adaptación.

Está previsto un tiempo de hasta tres meses de lo que Alonso Olea llama «suspensión atípica» en el que persisten las obligaciones recíprocas, de trabajador y empleador, cuando la empresa ofrezca cursos de reconversión o de perfeccionamiento.

c) *Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo*

Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en *causas económicas*, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en *causas técnicas, organizativas o de producción*, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Al igual que en el caso del despido colectivo y para el caso de no rebasar los umbrales numéricos del mismo, puede justificarse la extinción por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción. De igual forma, estamos ante un despido que no está basado en incumplimiento del trabajador, sino en la facultad reconocida al empresario de poder organizar su entidad sometiendo a criterios de razonabilidad.

Se ha añadido tras la reforma operada, referencia a la posibilidad de acreditar, por parte de la empresa, la decisión extintiva fundada en causas económicas negativas, lo que, a todas luces, está destinado a evitar que la práctica totalidad de los despidos objetivos fundados en el artículo 52c) sean declarados improcedentes.

Así, si se despide a un número de trabajadores entre 1 y 9 en empresas con menos de 100, el despido será *objetivo* por causas económicas.

Pero, el despido será *colectivo* por las mismas causas, cuando afecte a un número de trabajadores mayor, según el Cuadro 1, en un período de 90 días.

CUADRO 1

Plantilla empresa	Despidos	Tipo despido
Menos de 100 trabajadores	Entre 1 y 9 Al menos 10	Objetivo individual Colectivo
Entre 100 y 300	Menos del 10% plantilla 10% o más plantilla	Objetivo individual Colectivo
Más de 300.....	-30 trabajadores 30 trabajadores o más	Objetivo individual Colectivo



AULA DE
FORMACION

Así, dependiendo del número de trabajadores de la empresa y del número de trabajadores afectados por una misma causa, estaremos ante un despido objetivo o colectivo. En ambos casos, la indemnización será la misma. La diferencia está en que en el despido colectivo la empresa está obligada a negociar con la representación legal de los trabajadores los que se van y los que se quedan y además debe autorizarlo la Autoridad Laboral. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa, es decir, serán los últimos en marcharse.

Respecto al período de 90 días, se hace para evitar que el despido con goteo no se califique de individual sino colectivo; es decir, de modo que un mes se despidan a 9, a los 2 meses siguientes, 8, pasados otro mes, a otros 9, etcétera, si en el cómputo de 90 días teniendo en cuenta, tanto los meses de delante como los de detrás, se ha superado el límite de número de trabajadores despedidos según dimensión de la plantilla para que sea considerado como objetivo, se considerará que el despido es nulo. Se puede impugnar dicho despido objetivo y será despido colectivo.

Las causas económicas deben estar basadas en criterios contables, y las causas técnicas y de producción, en causas de organización interna con el fin de superar las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa. El empresario debe siempre acreditar, probar dichas causas.

La jurisprudencia ha sido clara en este punto, respecto a las causas económicas, el empresario debe probar que existen pérdidas, es decir, no una simple disminución de beneficios empresariales sino una situación de crisis actual, real y suficiente, la cual se consigue evitar recortando gastos. Es mejor presentar un plan de viabilidad aunque la jurisprudencia no lo considera necesario. La expresión «contribuya a superar» significa que la medida contribuya con otras a superar esa crisis.

Respecto a qué trabajadores han de ser despedidos, el empresario está habilitado para despedir a los trabajadores que quiera, con independencia de su antigüedad, pero es el despido el que si no está conforme y se considera discriminado, debe probar tal discriminación para poder impugnar el despido.

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes

Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20 por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por ciento en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a:

- huelga legal por el tiempo de duración de la misma
- el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores
- accidentes de trabajo
- maternidad y riesgo durante el embarazo
- enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia
- licencias y vacaciones
- enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Ese absentismo debe estar por encima de los límites del absentismo de la plantilla. Ello significa que debe estar computado el absentismo de la plantilla con un sistema de control horario, etcétera, lo que significa que si el empresario no tiene medios para comprobarlo no podrá utilizar nunca esta causa de despido objetivo.

e) Por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate

En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones Públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.



AULA DE
FORMACION

Este nuevo supuesto de despido por causas objetivas se introduce por Ley 12 /2001.

3. Requisitos del despido objetivo

Respecto a los requisitos del despido objetivo, el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores determina que la adopción del acuerdo de extinción de la relación laboral exige la observancia de los requisitos siguientes:

1. Se notificará por escrito al trabajador, con expresión de la *causa*: es preciso recoger los hechos que la constituyen de manera muy concreta (carta de despido). Supone señalar al trabajador de forma clara y fehaciente los hechos para no causarle indefensión. No basta hacer referencia general a las causas económicas, hay que dar detalles. Si es por causas económicas, debe señalar los datos económicos, contables, informando al trabajador con detalle e igualmente cuando se trate de causas organizativas, técnicas o de producción.

2. Hay que poner simultáneamente a disposición del trabajador una indemnización consistente en 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores al año y con un máximo de 12 mensualidades.

3. Que el trabajador reciba la indemnización no implica reconocimiento o aceptación de la decisión del empresario.

4. El empresario debe *preavisar con treinta días de antelación*, lo que realiza con la entrega de la comunicación personal. Desde entonces tiene el trabajador una licencia de seis horas semanales para buscar un nuevo puesto de trabajo. La ausencia de tal preaviso no anula el despido, pero el empleador indemnizará con los salarios de dicho período. El plazo de 30 días de preaviso se debe computar desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.

Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

4. Efectos del despido

Respecto a los efectos del despido pueden ser tres:

1. El despido puede ser *nulo*: si se vulneran derechos y deberes fundamentales del trabajador o es discriminatorio.

2. El despido es *improcedente*: si la empresa no cumple con los requisitos de forma o la causa no es cierta o no resulta probada. La carga de la prueba le corresponde siempre a la empresa.

3. El despido es *procedente*: si la causa que invoca la empresa es cierta y resulta probada.

5. Procedimiento del despido

Respecto al procedimiento, el trabajador puede impugnar la decisión empresarial como si de un despido disciplinario se tratara. Si no lo hace, el despido se consolida.

Si demanda, el órgano juzgador comprobará si se realizó la comunicación escrita al trabajador y si se puso a su disposición la indemnización. En caso contrario, la extinción será nula (artículo 122 Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral), con obligación de readmitir y pagar los salarios de tramitación.

Si subsiste la causa que motivó el primer despido, se puede proceder a uno nuevo que no es subsanación del anterior.

El Juez comprobará la veracidad de la causa extintiva. Si esta ha sido invocada fraudulentamente, puesto que oculta un despido discriminatorio o con violación de derechos fundamentales o libertades públicas, será calificado de nulo, con readmisión, pago de salarios de tramitación y sin que quepa, desde luego, nuevo despido.

En general, para todos los despidos, el plazo para presentar demanda son 20 días hábiles. Es preceptiva la presentación de la papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC). Se suspende por un período de quince días el plazo de los 20 días para presentar la demanda. Veamos un ejemplo:

Fecha despido	Papeleta conciliación	Acto conciliación
-1/7	9/7	20/7



AULA DE
FORMACION

Desde la fecha de despido, tenemos 20 días hábiles para presentar papeleta de conciliación y demanda. Suponemos que hemos dejado pasar 8 días y en el día 9 presentamos la papeleta de conciliación ante el SMAC, y ya te señalan fecha para la celebración del acto de conciliación. El plazo transcurrido entre la presentación de la papeleta (9/7) y la celebración del acto (20/7) no se computa a los efectos de los 20 días para la presentación de la demanda, por lo que dicho plazo, en el ejemplo se computaría del modo siguiente: desde el día 1/7, fecha del despido, hasta el día 9/7, transcurren 8 días y a partir del 20/7 nos quedan otros 11 días para presentar la demanda. Se suspende el plazo 15 días.

La regla anterior tiene una *excepción*: si entre la presentación de la papeleta de conciliación y la celebración del acto transcurren más de 15 días, el plazo para la presentación de la demanda se suspende esos 15 días, pero más no y así el día 16 será el siguiente para presentar demanda y entonces, al presentar la demanda, si aún no se ha celebrado el acto de conciliación, se presenta la papeleta y no el acta que se presentará más tarde en el juzgado de lo social.

A) Caso normal

Despido	Presentación papeleta	Acto conciliación	Demanda
18 días		15 días	

B) Caso excepcional

Despido	Papeleta conciliación	Acto conciliación	Demanda
		15 días	

Una solución es presentar la papeleta de conciliación y la demanda al tiempo para evitar la prescripción de plazos y, aunque es requisito presentar el acta de conciliación, es un requisito subsanable y si luego en el acto de conciliación hubiera acuerdo entonces se puede desistir de la demanda.

Si una vez presentada papeleta ante el SMAC, se cita para el acto de conciliación para después de 15 días, debe presentarse antes la demanda porque a partir del día dieciséis el plazo de los veinte días para presentar la demanda de despido sigue corriendo, ya que sólo se suspende por esos 15 días.



AULA DE
FORMACION

Todas las publicaciones de
INFORMACION COMERCIAL ESPAÑOLA
se pueden adquirir en

Ministerio de Economía

Paseo de la Castellana, 162, vestíbulo. 28071 MADRID

Teléfono: (91) 349 36 47 - Fax: (91) 349 36 34

E-mail: venta.publicaciones@mineco.es

PUNTOS DE INFORMACION DE LAS PUBLICACIONES ICE

03002 ALICANTE

Rambla Méndez Núñez, 4

Teléfono: (96) 514 52 89 - Fax: (96) 520 31 66

04071 ALMERIA

Hermanos Machado, 4, 2.º

Teléfonos: (950) 24 38 88 y (950) 24 34 76

Fax: (950) 25 85 48

06002 BADAJOZ

Ronda del Pilar, 4, 3.º dcha.

Teléfono: (924) 22 92 12 - Fax: (924) 23 96 52

08028 BARCELONA

Diagonal, 631, Letra K

Teléfono: (93) 409 40 70 - Fax: (93) 490 15 20

48009 BILBAO

Plaza Federico Moyúa, 3, 5.º

Teléfonos: (94) 415 53 05 y (94) 415 53 00

Fax: (94) 416 52 97

39001 CANTABRIA

Juan de Herrera, 19, 6.º

Teléfono: (942) 22 06 01 - Fax: (942) 36 43 55

51001 CEUTA

Agustina de Aragón, 4

Teléfono: (956) 51 29 37 y (956) 51 17 16

Fax: (956) 51 86 45

26003 LA RIOJA

Villamediana, 16

Teléfono: (941) 27 18 90 - Fax: (941) 25 63 53

35007 LAS PALMAS

Franchy Roca, 5, 3.º

Teléfono: (928) 47 26 55 - Fax: (928) 27 89 75

28001 MADRID

Recoletos, 13, 1.º Dcha.

Teléfono: (91) 781 14 20 - Fax: (91) 576 49 83

30008 MURCIA

Alfonso X El Sabio, 6, 1.ª

Teléfono: (968) 27 22 00 - Fax: (968) 23 46 53

33007 OVIEDO

Plaza de España, s/n.

Teléfono: (985) 96 31 19 - Fax: (985) 27 24 10

07007 PALMA DE MALLORCA

Ciudad de Querétaro, s/n.

Teléfono: (971) 77 49 84 - Fax: (971) 77 18 81

20005 SAN SEBASTIAN

Guetaria, 2, triplicado, entresuelo izqda.

Teléfono: (943) 43 35 92 - Fax: (943) 42 68 36

38002 SANTA CRUZ DE TENERIFE

Pilar, 1 (Apdo. Correos, 54 - 38080)

Teléfono: (922) 53 40 10 - Fax: (922) 27 19 02

41013 SEVILLA

Plaza de España. Puerta de Navarra

Teléfono: (95) 429 80 70 - Fax: (95) 423 21 38

45071 TOLEDO

Plaza Alfonso X el Sabio, 1

(Atención al público por Plaza de las Tendillas, 1)

Teléfono: (925) 28 53 90 - Fax: (925) 22 11 10

46002 VALENCIA

Pascual y Genis, 1, 4.º

Teléfono: (96) 350 91 48 /- Fax: (96) 351 18 24

47014 VALLADOLID

Jesús Rivero Meneses, 2, 3.º

Teléfono: (983) 36 03 40 - Fax: (983) 34 37 67

36201 VIGO

Plaza de Compostela, 29, 2.º

Teléfono: (986) 44 12 40 - Fax: (986) 43 20 48

50004 ZARAGOZA

Paseo Independencia, 12, 2.º

Teléfono: (976) 48 28 30 - Fax: (976) 21 41 15

Y también en el Centro de Publicaciones
del Ministerio de Economía

Plaza del Campillo del Mundo Nuevo, 3. 28005 Madrid

Teléfono: (91) 506 37 40 - Fax: (91) 527 39 51.